

Implementación De Un Modelo Integral, Con Énfasis En Gestión Del Conocimiento
Que Promueva El Área de Salud Ocupacional, En La Gestión del Talento Humano En
La Empresa Navelena

Diana Marcela López
Jhon Fernando Monsalve Buitrago
Keila Margarita Domínguez
Leonardo Andrés Díaz
Nancy Yohanna Anaya Mesa

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – Unad
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios- Ecacen.
Administración de Empresas
Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano
2017.

Implementación De Un Modelo Integral, Con Énfasis En Gestión Del Conocimiento
Que Promueva La Mejora Continua En El Área de Salud Ocupacional, La Salud Metal
y El Bienestar Laboral En La Gestión del Talento Humano En La Empresa Navelena

Nancy Yohana Anaya Mesa C.C. 63534232 de Bucaramanga

Diana marcela López. CC. 1104696175 Líbano

Jhon Fernando Monsalve Buitrago. C.C. 79860287 De Bogotá

Keila Margarita Domínguez

Leonardo Andrés Díaz C.C.

1057546443 de Soatá

Munir Fernando Cure
Tutor

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – Unad
Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios- Ecacen.
Administración de Empresas
Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano
2017.

Tabla de contenido	
Introducción	6
CAPITULO 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:	7
Antecedentes del problema.	8
Planteamiento del problema.	10
Objetivo General	11
Objetivos Específicos	12
CAPÍTULO 2. REVISIÓN DE LITERATURA.	15
2.1 Marco teórico	15
Gestión del Conocimiento en el Área de Salud Ocupacional.....	15
Salud Ocupacional y Salud Publica.....	17
Salud Mental Después de la Desvinculación Laboral	19
Trastorno mental el en trabajo.....	20
Bienestar Social Laboral	21
Responsabilidad Social Empresarial	23
Beneficios Laborales	24
Recreación y Deporte.	24
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL	25
3.1 Método de investigación	25
3.2 Población y muestra:	26
Fuentes de información	28
Técnicas de recolección de datos:	28
Capítulo 4: Resultados	30
4.1. Presentación de Resultados	31
Análisis Informe De Los Resultados.....	31
4.2. Análisis de datos	39
Capítulo 5: Conclusiones	39
5.1 Resumen de Hallazgos	39
5.2 Recomendaciones.....	42
5.3 Propuesta	43
Integración del Modelo de Nonaka y Takeuchi	44
La Socialización.....	45
La exteriorización.....	46
La Combinación.....	46
La interiorización	46
5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros	47
5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt.....	49

Bibliografía 50

Tabla de Ilustraciones

Ilustración 1 El tamaño de la muestra	28
Ilustración 2 ¿sabe usted que es bienestar laboral	32
Ilustración 3 ¿Comprende que es un programa de salud ocupacional.....	32
Ilustración 4 ¿Considera que su puesto de trabajo es adecuado para ejercer sus funciones? .	32
Ilustración 5 ¿Sabe que significa Salud Mental y Seguridad laboral	33
Ilustración 6¿Cree que una buena relación entre líder y liderado, influye en su bienestar laboral y puesto de trabajo?.....	33
Ilustración 7 ¿Qué aspectos mejoraría o implementaría en su puesto de trabajo?.....	34
Ilustración 8 ¿Su puesto de trabajo le genera algún tipo de molestia?	34
Ilustración 9 ¿Qué tipo de molestia le genera su cargo?	35
Ilustración 10 ¿actualmente se está realizando un PBSL (programa de Bienestar Social Laboral) en la empresa?	35
Ilustración 11 ¿Ha participado usted en programas de Bienestar Social Laboral en su empresa?	36
Ilustración 12¿Cree que las actividades de bienestar social laboral realizadas durante el año son las suficientes para el personal?	36
Ilustración 13 ¿Con que frecuencia le gustaría que se realizaran las actividades de bienestar social laboral?.....	37
Ilustración 14 ¿Le gustaría que en las actividades de Bienestar Social Laboral sea incluido su grupo familiar?	37
Ilustración 15. ¿Cree usted que cuenta con los conocimientos necesarios para desarrollar sus funciones correctamente?	38
Ilustración 16 ¿Cree que le hace falta capacitación para mejorar su desempeño laboral?	38
Ilustración 17 ¿Considera efectivos los procesos de capacitación y formación para mejorar el desempeño Laboral?.....	39
Ilustración 18 GUIA DE ACTIVIDADES: PARA IMPLEMENTAR EL NUEVO MODELO	44
Ilustración 19 El proceso de creación de Conocimiento	47
Ilustración 20 Cuadro 2 donde se establecen el recurso financiero invertido.....	48
Ilustración 21 Cuadro 2 Recursos financieros necesarios.	48
Ilustración 22 Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt.....	49

Introducción

Teniendo en cuenta las estrategias relacionadas con la gestión del conocimiento, las cuales nos sirven como herramientas para el mejoramiento de los procesos implementados en el área de Salud ocupacional y bienestar social de la empresa Navelena Consorcio Constructor, donde su aplicabilidad nos permite la correcta implementación y mejoramiento de dichos procesos, mediante las experiencias obtenidas en el desarrollo del programa; veremos aquí el origen de las condiciones que nos llevarán a conocer y compartir los diferentes saberes del conocimiento, el cual beneficiará a la organización en aspectos como, capacitaciones que lleven a sus colaboradores al crecimiento tanto individual como colectivo, donde cada uno destaca sus habilidades y el desempeño para la satisfacción propia y de la organización, así mismo el cumplimiento de metas y el perfeccionamiento de nuevos conocimientos.

Navelena consorcio constructor, busca analizar y observar de cerca la situación que se presenta actualmente, las falencias que existen en los procesos implementados, con el fin de perfeccionar y definir las metas e cada área responsable, involucrando todo el personal de forma descentralizada, evaluando los motivos de la falta de motivación y debida formación de los integrantes; por medio de la siguiente investigación, describimos las principales causas por las que se presenta la problemática, definiendo claramente las características de acuerdo a los lineamientos del curso, precisando cada capítulo, puntualizando la metodología, las técnicas de recolección de los datos y la debida estructuración de la propuesta, como alternativa de solución para el problema planteado, encaminado en el fortalecimiento de los procesos de gestión del talento humano.

CAPITULO 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

En este capítulo se abordaron, las problemáticas organizacionales, identificadas, en el desarrollo de algunas actividades, del área de recursos humanos que, por su insuficiente y deficiente gestión, se convirtieron en actividades mudas, que no agregan valor y no contribuyen al buen desempeño laboral, personal, social, y empresarial, para la organización Navelena consorcio constructor; para ello se presentan aquellos procesos inclusos, que no han permitido que el desarrollo de algunas de sus actividades promuevan la eficiencia, la perdurabilidad y el desarrollo social.

El capital de mayor importancia que forma parte de una organización, son los recursos humanos, el ambiente en el que se desempeñe laboralmente, no solo debe establecer los medios físicos ideales, también debe preocuparse por la estabilidad emocional, y salud mental, de sus integrantes, y poder afrontar los cambios que se presentan en los entornos industriales, tecnológicos, sociales, empresariales y laborales. En la actualidad, la generación de conocimiento organizacional es uno de los factores clave para el desarrollo de cualquier organización, las compañías deben realizar cambios y adaptarse a las exigencias del mercado.

La empresa Navelena Consorcio constructor es una sociedad, que realiza obras de ingeniería civil bajo contrato de asociación público privada, para recuperar la navegabilidad del río Magdalena entre puerto salgar y Barrancabermeja, está encargado de realizar actividades de asistencia a la navegación, por medio de obras de dragado o alternativas de dragado, en el canal, desde Cundinamarca y Barranquilla Atlántico, y las obras hidráulicas entre Puerto Salgar (Cundinamarca) y Barranca – bermeja (Santander)., Navelena enfoca su trabajo adicional al objeto del contrato, al autodesarrollo de las personas, por medio de la educación por el trabajo, asegurando la supervivencia, en el crecimiento y la perpetuidad de la Organización; en busca del mejoramiento del clima laboral y crecimiento de cada persona. Inicio con 290 trabajadores, en la actualidad se encuentra en Liquidación por caducidad del contrato, El cierre se está haciendo con 30 Empleados.

Mediante la realización de este ejercicio de investigación descriptiva, la cual se trabajará sobre encuestas y sondeos; para esto es necesario conocer los pasos, causas, procedencias, reseña histórica, y teorías, donde se aborda, el contraste de las problemáticas organizacionales, identificadas en el desarrollo de las actividades, del área de recursos humanos, se analizaran aquellas acciones que no han permitido que el entorno laboral y la gestión del recurso humano, creen un ambiente laboral propicio en la organización y las consecuencias psicológicas que producen, entre otros aspectos la desvinculación laboral, de una gran parte del capital humano, los procesos que no promueven que la organización cumpla sus objetivos y en consecuencia el desarrollo social, como compromiso de las organizaciones con la comunidad y su propio entorno; en resumen también es un tema de salud social y publica, que involucra muchas otras áreas de los distintos entornos que rodean al ser humano; lo que nos empuja a realizar una indagación del cómo se podría conseguir una mejor condición de salud mental en el medio laboral, obteniendo posibles rutas preventivas, que promuevan y contribuyan a una mejor calidad de vida, social e individual¹⁻

Antecedentes del problema.

Para poder enfrentar las turbulencias del entorno cambiante y a veces hostil, las empresas optan por tomar medidas de algunas formas drásticas y de decrecimiento, donde el personal laboral, se convierte en el objetivo principal y vulnerable frente a estos efectos,

1- Basado en el estudio epidemiológico realizado por: (Myers, Weissman y Tischler, 1984; Weissman, 1985)

uno de estos efectos son las decisiones que toma la empresa en épocas de crisis, por ejemplo, la reducción de jornadas de trabajo, vacaciones colectivas, reducción y recorte del personal entre otras; ya sea por crisis económica, finalización de contrato o factores adversos a sus metas, etc., en este caso, nos referimos a la desvinculación laboral, sin preocuparse por lo que pueda suceder con los trabajadores después de la desvinculación de su puesto de trabajo y un tanto arbitraria; es decir no asistida.²

En la empresa Navelena, se estima que en los últimos años la población laboral disminuyó significativamente de 290 a 30 trabajadores, sin evidenciar la construcción de programas y medidas que protejan la integridad y salud mental, causadas; por la privación al trabajador de su fuente de trabajo²., a esto se agrega que en el área de Salud Ocupacional, la Descripción del Programa de Seguridad Social, E.P.S., A.F.P., Caja de Compensación, A.R.P., Deberes y derechos para disfrutar de los beneficios de la Seguridad Social, información general, funciones y estructura del departamento de Salud Ocupacional, Descripción del Programa de Bienestar Social, Descripción del Programa Medio Ambiente, solo se registran como proyectos.

En las diferentes gestiones de integración que manejan las empresas en busca de cumplir los diferentes objetivos ya sean organizacionales, la misión y visión empresarial, los sociales, laborales, entre otros; es el plan Nacional de Salud Ocupacional, quien promueve los medios y acciones suficientes y necesarias para salvaguardar la protección física, psicológica, social, (...), y promover una cultura de salud, seguridad, y de prevención en los entornos laborales; es una herramienta de gestión que permite articular las acciones, entre el trabajador, la tarea y el entorno, creando las condiciones adecuadas de un ambiente que propicie el desarrollo personal, la protección, la prevención, la seguridad, y todos aquellos factores que contribuyen para el desarrollo de una cultura de prosperidad y seguridad social³; Al no aplicarse, no solo como lo indica la norma si no

con el enfoque de prosperidad y de desarrollo social, se está promoviendo la vulneración de derechos y los medios insuficientes para el éxito tanto laboral, empresarial, social, personal, y entre otros creando condiciones nocivas para la salud mental; o son precursores de la (mala) salud mental³.

El Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable (SGE 21: 2008), Nos brinda el concepto de Responsabilidad Social; es la integración voluntaria de las preocupaciones sociales, Laborales, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos (superando el cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes), en el gobierno, gestión, estrategias, políticas, y procedimientos de las organizaciones⁴.

Planteamiento del problema.

La salud mental según la (Organización mundial de la Salud. OMS, 2013), la refiere como un estado de bienestar, donde el individuo responde a las necesidades del medio y contexto en el que interactúa, y en las cuales las capacidades propias del sujeto atienden las diferentes situaciones del diario vivir, y de compartir estas situaciones en sociedad de forma cooperativa, productiva, en sociedad; la salud no es solamente la ausencia de enfermedad sino también es un estado adecuado tanto físico como mental.⁴

Aunque el Consorcio constructor Navelena, cuenta con un Departamento de Salud Ocupacional, sus funciones y estructura como tal, no implementan un adecuado programa de seguridad y salud en el trabajo, del sistema de vigilancia epidemiológica y de la utilización del tiempo libre, por consiguiente, no garantiza que la medicina a través del trabajo, la higiene, la ergonomía y la Seguridad industrial, garanticen la salud física y

- 1- Rebai, Flavia Programas de desvinculación asistida por la empresa Invenio, vol. 9, núm. 17, noviembre, 2006, pp. 119-132 Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario, Argentina
- 2- Plan Nacional de Seguridad Ocupacional - 2008 – 2012; Directora General de Riesgos Profesionales Ana María Cabrera.
- 3- (INGECAL, 2011, P. 3), Cuadernos de Administración / Universidad del Valle / Vol. 29 N° 5 196 0 / julio - diciembre de 2013

mental de su capital humano; El bienestar laboral lo podemos definir como el entorno que posee los medios suficientes y necesarios para salvaguardar, proteger, prever y contrarrestar los peligros a los que están expuestos los trabajadores en sus actividades, y el medio donde se desempeñan, tanto físicas como mentales; en contraste se encuentra que el despido masivo de trabajadores no cuenta con el apoyo profesional y psicológico, para que mediante un programa de Desvinculación Laboral, promueva el desarrollo, cree las condiciones justas y dignas en los asuntos que los individuos por si solos no pueden afrontar, y la misión de la empresa contribuya a la sociedad o bien dicho al desarrollo social⁵;

Para esto debemos indagar cuales son los factores que afectan al empleado, si en su entorno laboral se implementa "Parcialmente" un programa de Salud Ocupacional, ¿cuáles son las consecuencias que psicológicamente deben afrontar los trabajadores, después de un cambio y desvinculación del entorno laboral? , ya sea justificada o no, hasta donde estas secuelas logran hacer efecto en la vida de los trabajadores y en su entorno y en la sociedad, cual es el compromiso de lo social frente a la protección del capital humano⁶; Para el desarrollo a profundidad debemos responder:

¿Cómo debemos implementar un modelo integral para el área de Salud Ocupacional, con énfasis en salud mental y bienestar laboral, que mediante la gestión del conocimiento promueva el desarrollo social en la empresa Navelena y su entorno?

1.3 Objetivos de la investigación:

Objetivo General

5. Rebai, Flavia Programas de desvinculación asistida por la empresa Invenio, vol. 9, núm. 17, noviembre, 2006, pp. 119-132 Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario, Argentina
6. Plan Nacional de Seguridad Ocupacional - 2008 – 2012; Directora General de Riesgos Profesionales Ana María Cabrera.

Esta investigación tiene como objetivo; Diseñar un modelo integral y complementario para el área de Salud Ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento, el cual desarrolle nuevas estrategias que contribuyan al bienestar laboral, mental y físico, promuevan el desarrollo social, en el capital humano de la empresa Navelena para el año 2018.

Objetivos Específicos

- Crear las condiciones que mejoren el desempeño laboral mediante el diseño de un modelo estratégico, e integral para el área de Salud Ocupacional, enfatizado en la Gestión del Conocimiento, que identifique los niveles actuales de buena y mala, salud mental y bienestar laboral.
- Disminuir los índices de mala salud mental en el personal actual y el personal removido de la empresa Navelena.
- Condicionar en el personal nuevas actitudes empresariales, y sociales
- Crear en el personal una cultura de autocuidado y prevención en el entorno laboral.
- Reconocer la importancia de la implementación de un programa de salud ocupacional para la empresa, el trabajador y la sociedad.
- Evaluar las condiciones actuales de la empresa en cuanto al plan de Salud Ocupacional, la Salud mental y bienestar laboral.
- Diseñar los planes de capacitación, concientización y autocuidado prevención laboral, que promueva la resolución de los problemas encontrados en la gestión del conocimiento en la gestión de recursos humanos.

1.4 Justificación de la investigación:

El capital humano en la empresa es el promotor y eje central de todas las acciones que promueven el desarrollo tanto interno como externo, sin este capital las empresas simplemente no podrían llegar a sus metas y objetivos, es por esto que la gestión del recurso humano debe establecer los criterios y medios más que suficientes para crear las condiciones, los medios, y recursos que aseguren y promuevan mediante el uso de herramientas de gestión, el bienestar de ese capital humano; Como Administradores, estamos en la obligación ética, moral y profesional, de contribuir en promover una nueva gerencia del recurso humano,(NGRH), que fortalezca las actuales políticas institucionales y brinde posibilidades de cambio y solución a problemas que surgen de los nuevos entornos tecnológicos, competitivos, sociales, políticos y culturales, la gestión no solo debe limitarse a la norma, también debe proponer en su desarrollo un entorno consiente de la real necesidad de proteger el capital humano tanto ética, como profesionalmente, entorno en el cual, prevalezca los derechos laborales políticos y sociales, es decir el hombre como parte del progreso, y no como parte del activo de la empresa.

Con la realización de esta Investigación se pretende modificar o Crear Herramientas, técnicas y procesos, dentro del departamento de Gestión de lo humano; que contribuyan al mejoramiento del desarrollo empresarial del Consorcio Navelena, favoreciendo el avance de nuevas competencias para el crecimiento personal de los empleados y a nivel Empresarial. Estos resultados ayudaran para que un sinnúmero de organizaciones replantee sus procesos para mejorar sus resultados. Por otra parte, la investigación traerá consigo beneficios para el Consorcio Navelena, puesto que los resultados que se arrojen de esta Investigación podrán ser utilizados dentro de la organización como material de referencia para futuros estudios relacionados el área.

Según el Artículo realizado por los Integrantes del grupo de investigación Cultura Organizacional y Gestión Humana de la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales, En las relaciones entre la Modernización Empresarial y la Gestión Humana en Colombia, se describen las características de las áreas de Gestión Humana y de las Practicas de Recursos humanos (...), los factores empresariales que han sucedido en las últimas décadas y que han afectado directamente el papel de las áreas de gestión humana en las organizaciones,...); describe que la implementación de prácticas más efectivas a su vez exige estrategias que permitan aprovechar el potencial de las personas, entre otras aumentar la motivación y la lealtad de los trabajadores y crear una cultura empresarial apropiada a las nuevas condiciones que presentan los cambios. Por lo señalado se hace indispensable que el capital humano en la empresa Navelena, adquiera la capacitación e información que prolongue su sobrevivencia en el mercado y cree las condiciones perdurables y saludables (mentales y físicas), para el área de Salud Ocupacional y de su implementación adecuada en la gestión de los recursos humanos, y el compromiso social empresarial.

Los programas de salud ocupacional y bienestar social de la mano con todos los programas del área de Recursos Humanos, son requisito laboral en las empresas, este trabajo tiene como finalidad la creación de estrategias que enseñen el manejo y seguimiento de los programas a Navelena en general, con esto se beneficiaría a os trabajadores, a los líderes y de paso a las familias, para que puedan incursionar en diferentes ámbitos laborales y personales, favoreciendo las relaciones personales y desarrollo personal a nivel integral.

La propuesta planteada está enfocada básicamente a que la empresa desde su dirección, Gestione el Programa de Bienestar Social Laboral, estableciendo requisitos

para el desempeño eficiente de dicho programa, esto a través del diseño de un sistema adecuado y coherente con los propósitos del Consorcio.

CAPÍTULO 2. REVISIÓN DE LITERATURA.

2.1 Marco teórico:

Gestión del Conocimiento en el Área de Salud Ocupacional

La Gestión del Conocimiento es la manera como se utilizan la información, su distribución y empalme, con los recursos que cuenta la empresa, de tal forma que aumenta su enriquecimiento, es decir que el conocimiento aumenta según la forma efectiva como se maneje, (Wiig) también nos induce al entendimiento que proporciona la gestión del conocimiento, el cual se puede convertir en una fuente efectiva de información para la toma de decisiones dentro de la organización; para Davenport y Prusak (2011), el conocimiento, lo definen como una combinación de valores, experiencia estructurada, información originada y aplicada en la mente de personas que puedan sumergirse en rutinas, procesos, práctica y normas institucionales, para la adquisición e incorporación de nuevas experiencias en las organizaciones; por consiguiente podemos deducir que el nivel y calidad de conocimiento que se posee, se produce por la experiencia, y el resultado de la forma y medio, como se adquiere, serían los indicativos de sus Valores, Ético y Moral, entonces la para que la calidad en su estructura, que brinde una eficiente Gestión del Conocimiento depende en gran medida de los valores éticos y morales con los que el conocimiento se hallan adquirido, es decir las raíces de su adquisición. Para el caso, y como indica (Valdés), las organizaciones, entidades, instituciones etc., que no estén en la capacidad de generar conocimiento tienden a desaparecer; como hemos indicado, estamos en un entorno cambiante, político, cultural, empresarial, etc., y es para enfrentar estos cambios para lo que debe estar estructurada en su diseño, la calidad de una

efectiva gestión del conocimiento, o podríamos decir, la generación de conocimiento con prospectiva estratégica futurista. Las herramientas para la gestión del conocimiento organizacional utilizadas como técnicas, métodos y tecnologías, se utilizan como fuentes de evaluación de los recursos, sistemas y necesidades, para la implementación y evaluación del conocimiento en una organización, y de las cuales sus valores principales es la completa coherencia con la gestión del conocimiento, por ejemplo, la Gestión de la Calidad, la planeación estratégica, (...).¹

Una de las herramientas de gestión que como estrategia, podríamos implementar para desarrollar un verdadero sistema que promueva los objetivos que buscamos, es la herramienta de gestión de Salud Ocupacional, con el objetivo de crear una cultura de prevención para la salud mental y física de los participantes; autores como (Fuquene y Ramírez, 2011), nos muestran las ventajas del uso adecuado del conocimiento, el cual debe ser generado a partir de la información previamente seleccionada y analizada, representa un potencial de inteligencia la cual se convierte en una fuente de innovación y competitividad; Los estudios de historia muestran que lo que actualmente existe, es el resultado de un proceso constante de labores que no nacen del azar, de allí su forma en la actualidad, es decir que el avance del cambio nace con la convicción de la constancia y del esfuerzo por el desarrollo de dichas labores, estos esfuerzos realizados con dedicación, responsabilidad para afrontar el reto de los estudios de Seguridad y Salud en el trabajo, son los que hoy en día sirven de referente y de continuidad para su desarrollo, o bien dicho, conocer la historia y no estar condenado a repetirla, (del adagio popular), quien no conoce la historia está condenado a repetirla, los estudios de la Seguridad y Salud en el trabajo, son tan antiguos como el hombre, y la historia del trabajo, junto a la prevención, la salud y la seguridad nacen de observaciones de fenómenos y acontecimientos no explicados que dejaban como resultado lesiones y muerte.²

En esta parte enfatizamos lo que nos indica (Fuquene y Ramírez, 2011), como lo son las ventajas del uso adecuado del Conocimiento, el cual debe ser generado a partir de la información previamente seleccionada y analizada, por lo cual la herramienta de Gestión de Salud Ocupacional esta alimentada y nutrida, en su actualidad de una información histórica, analizada seleccionada, y se enfatiza en el esfuerzo del hombre por el cambio de su entorno, y el mejoramiento continuo, es decir que la herramienta de Gestión de Salud, Seguridad, y Prevención, en los entornos laborales, en su histórica reseña, reúne las condiciones de una efectiva Gestión del Conocimiento, que es generado con prospectiva, lo que a su vez la convierte en una fuente de información para la toma de decisiones en la empresa, como nos reitera (Wiig), por lo anterior es la herramienta que más se adecua a las necesidades de cambio y de una nueva cultura organizacional para la prosperidad, y desarrollo social que en sus fines debe promover la empresa Navelena.

Salud Ocupacional y Salud Pública

En el glosario básico de Salud Ocupacional, está definida como, la disciplina que tiene por finalidad mantener y promover el más alto grado de bienestar físico mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; proteger de los riesgos, de las recaídas de salud, de agentes nocivos, y crear las condiciones adecuadas tanto físicas como psicológicas en los establecimientos laborales, son los objetivos principales que busca establecer esta disciplina, el fin es crear en el entorno laboral una cultura de prevención para la seguridad y salud de los empleados, además la prevención de accidentes y de enfermedades profesionales; acorde a dignidad, derechos y oportunidades, sin exposiciones al peligro por alguna causa, o por la falta de higiene laboral, (Restrepo & Safar, 2013).; como nos indica el autor se trata de utilizar esta herramienta de gestión para

- 1- Talentimetría, Desarrollo Humano Organizacional, Gestión del Talento Humano en la Era del conocimiento.
- 2- (Seguridad y Salud en el Trabajo - tercera edición – Fernando Henao Robledo)

crear las condiciones dignas, saludables y preventivas que promuevan el bienestar físico, mental, ambiental, bajo la normatividad, es decir también el bienestar intelectual y social, en el entorno laboral., (Arenas, 2014), lo define como el nivel de eficacia funcional a nivel micro como macro, es decir que su función no solo se limita al entorno físico del medio, si no que en sus objetivos se encuentra relacionado lo Social y su Desarrollo como resultado de un ambiente laboral, sano, propicio, y contribuye de igual forma al progreso de todos los involucrados su entorno, y calidad de vida; es adecuado afirma que es la protección del esfuerzo físico, mental e intelectual que realiza una persona, en otras palabras la protección del Trabajo, que definido por la "Real Academia Española (2014), el trabajo es una "Cosa que es el resultado de la Actividad Humana".

En el proceso Hemos realizado un sondeo por una parte de las definiciones de varios conceptos como conocimiento y una parte de su producción, su gestión, algunas herramientas de gestión del conocimiento, y de gestión de protección del trabajo, como la disciplina de Salud Ocupacional, su función, en pequeño, los valores Morales y éticos, como contenidos en la construcción y gestión del conocimiento. Ahora ahondaremos en la Gestión de lo Macro, es decir como identificar, reconocer y controlar aquellos factores de riesgo relacionados con el clima, los ruidos, virus, los contaminantes químicos y biológicos, la propagación de enfermedades, entre otros, que causan o se provocan en los lugares de trabajo y que afectan no solo al trabajador y su entorno laboral, sino también la salud pública y el entorno social, el sistema de salud ocupacional no solo se ocupa del entorno laboral, etc., entre sus facultades encontramos, proteger también al entorno exterior del entorno laboral, del cual hace parte, para contribuir en su función otra de las herramientas de gestión esta la Higiene Laboral; (Frederick Herzberg) en su teoría de la motivación e higiene, promueve que existen dos factores por los que las personas están influenciadas en el entorno laboral, la satisfacción como resultado de los factores de

motivación y la insatisfacción como resultado de los factores de higiene, (...); además a esto podemos implicar que las afectaciones no solo involucran las influencias de los integrantes de un entorno laboral, sino que también hacen parte del ambiente social, es decir las afectaciones a la salud pública, el cuidado y protección de la salud pública, también hace parte de las funciones de la disciplina y herramienta de gestión, Salud Ocupacional; (Hernández, 2011), afirma que se deben fomentar acciones que conduzcan no solo a la prevención de accidentes laborales, también a la protección contra efectos dañinos en términos de salud laboral, causadas por condiciones peligrosas que propicien riesgos, accidentes enfermedades y sufrimientos; porque no solo estos riesgos, enfermedades etc., afectan al trabajador, directamente; también a su entorno y bienestar físico, mental, sus aptitudes fisiológicas, psicológicas, proyectos de vida, familiares y por ende el social, (Alcaldía Guacarí, 2015). Entonces podemos deducir que un sistema de gestión como el de salud ocupacional, no solo se ocupa del bienestar del personal y de su entorno laboral, también promueve la protección y gestión de la salud Pública, lo que por consecuente contribuye a la prevención, seguridad, y protección en términos de salud laboral, el desarrollo y prosperidad social. Si las herramientas de gestión las implementamos con principios de ética y valores, y no solo sometidos y limitados por la Norma, integrados por conocimientos procedentes de una cultura justa y equitativa, verdaderamente promoverían, un modelo estratégico que como sistema gestione y brinde soluciones conducentes a la prosperidad, laboral, integral, social y por consecuente una nueva cultura organizacional.

Salud Mental Después de la Desvinculación Laboral

La Organización Mundial De La Salud define la Salud mental, como el estado de bienestar, del cual es consiente el individuo, de sus propias capacidades, puede también,

enfrentar normalmente las tensiones de la vida, y trabajar de una forma productiva y exitosa, siendo capaz de hacer una contribución a la comunidad y sociedad.

En el transcurso de la vida las personas construyen una vida profesional, la cual se describe como la suma de las experiencias como su primer empleo (remunerado), (...), la pérdida del empleo y las condiciones de desempleo; a las que se enfrenta después de la pérdida de este, la duración, el buscar uno nuevo (...), todas estas situaciones afectan tanto la vida laboral, como el mundo emocional de cada individuo, influyendo directamente la salud mental de las personas; como nos explica el - Médico Psiquiatra¹, "No es lo mismo que se disponga de un trabajo fijo, que eventual, o bien o mal remunerado, con o sin Derechos Laborales, que sea adecuado a nuestras competencias o No" (...), al igual que también influyen sobre el impacto emocional de las diferentes condiciones laborales: La variación de los ingresos, el grado de apoyo social, ya sea institucional o comunitario, la duración del estado desempleado ya sea corto o largo, situaciones como la edad; ya que no es igual afrontar estas situaciones si es joven, o maduro., (...)³.

Trastorno mental el en trabajo

Las Condiciones de Trabajo, como determinantes del estado de salud de la persona, son determinantes tanto intrínsecos como extrínsecos de desarrollo económico y modelo productivo de la Organización.

La exposición a factores psicosociales de riesgo del trabajo, como el estrés laboral relacionado con la falta de control y de oportunidad para utilizar las propias capacidades, que se comportan de manera acumulativa negativa, disminuyen el rendimiento en la realización de las actividades dando lugar a un estado de fatiga y a varios trastornos mentales, como los adaptativos, así como varias enfermedades psicosomáticas

relacionadas con el estrés como las cardio y cerebrovasculares, dolor lumbar y bajas laborales, con independencia de las características psicológicas de las personas estudiadas. La privación material en sí misma produce conductas de riesgo para la salud de tipo nutricional, sedentarismo y conductas adictivas. El estrés del trabajo se ha convertido en una de las principales causas de incapacidad laboral en los países desarrollados, al mediar en "nuevas y sutiles amenazas para la salud mental" y como factor de riesgo de enfermedades como las cardiovasculares, los trastornos mentales y los accidentes de trabajo. Se ha constatado que el estrés en el trabajo tiene un importante papel mediador en las grandes diferencias en salud, enfermedad y muerte prematura, relacionadas con el estatus sociolaboral. La exposición a los riesgos psico-sociales del trabajo pueden contribuir de forma inespecífica al desencadenamiento de un trastorno mental para el que el trabajador es vulnerable y el riesgo psico-social del trabajo interviene como factor desencadenante o agravante, como en el caso de los trastornos depresivos y de ansiedad, sobre todo en los primeros episodios.

De forma específica la exposición a situaciones laborales estresantes traumáticas, como accidentes laborales graves y acoso en el trabajo pueden causar patologías relacionadas con el estresor traumático, factor necesario, pero no suficiente, que produce trastornos como el trastorno de estrés postraumático, ya reconocido como enfermedad profesional cuando se produce tras la exposición a experiencias traumáticas en el trabajo⁴.

Bienestar Social Laboral

El Bienestar Social Laboral es concebido como una dimensión de la organización moderna, que permite estructurar una serie de programas y beneficios que responden a la

3.- Crisis económica, políticas, desempleo y salud (mental), Antonio Espino Granado ", *"Médico Psiquiatra. Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq.*, 2014\ 34 (122), 385-404 doi: 10.4321/S0211-57352014000200010.

solución de necesidades del trabajador tanto al interior de la Empresa, como en la vida social. Según BENITO. (2005) consideran que el Bienestar Social Laboral es, “(...) el estado de bienestar es una invención europea en la que se establecieron los principios de solidaridad contributiva o fiscal entre los ciudadanos, en el marco de un estado social de derecho, lo que posibilitó su consolidación y apoyo legitimador por parte de los actores sociales de su época. Los sistemas de seguros contributivos de finales del siglo pasado, mediante el pago de cotizaciones a fondos de seguros sociales de previsión, posibilitaban el pago de aportes a las clases asalariadas desprotegidas, para cubrir contingencias en caso de enfermedad, vejez o viudedad”.

Según ALÉS. (2006) describen como bienestar de esta manera, “Si entendiéramos el bienestar social como la atención, la solicitud que la colectividad social presta a sus miembros en distintas situaciones de su vida, habrá que buscar el origen del estado de bienestar social muy lejos; en concreto, en las primeras medidas de alivio y socorro que hayan podido adoptarse en cualquier sociedad. Pero dado que esto nos llevaría a alejarnos mucho de nuestra realidad, se puede ceñir este concepto a límites más próximos.

La manifestación institucional contemporánea del bienestar social es el estado del bienestar. Se puede entender por estado del bienestar aquel que realiza una labor legislativa social, es decir, relativa a las condiciones laborales más importantes, como los seguros de enfermedad y vejez, el subsidio de desempleo, aspectos de higiene en el trabajo... Ya que esas actividades legislativas las realizan todos los estados, habría que afinar más la definición diciendo que el estado del bienestar social es aquel estado de

derecho que otorga salarios indirectos y tiene un porcentaje elevado de gasto social redistributivo”; salario, incentivos o bonos y beneficios distribuidos directamente por la organización. Las recompensas intrínsecas se refieren a recompensas internas del individuo, derivadas de su involucramiento en ciertas actividades o tareas, como son: satisfacción laboral, compromiso, autonomía, oportunidades de crecimiento y aprendizaje”.

Según QUINTERO (2000) citando a WILLIAM M. Mercer, nos dice que “La compensación es el elemento que permite, a la empresa, atraer y retener los recursos humanos que necesita, y al empleado, satisfacer sus necesidades materiales, de seguridad y de ego o estatus

Responsabilidad Social Empresarial

Esta directamente ligada al desarrollo sostenible¹, la Comisión de las comunidades europeas (2001, p.7)¹, La integración Voluntaria por parte de las empresas de las preocupaciones sociales y medio ambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores; AECA (2004)³, RSE, es el compromiso voluntario de las empresas con el desarrollo de la sociedad y la preservación del medio ambiente, desde su esencia social y un comportamiento responsable hacia las personas y grupos sociales con quienes interactúa; el estudio nos indica que son muchas las definiciones que se han desarrollado a través de la evolución empresarial, estas entre las connotarías, tenemos la de (Fernández Gazo 2005), en el mismo estudio, quien indica que la `principal idea de RSE es la obligación que una organización tiene para conseguir mejorar el bienestar social de forma voluntaria o impuesta por distintas autoridades,(...). Entonces podemos resumir que las acciones que promueven el mejor desempeño laboral, la superación personal, un entorno ideal de trabajo, mejores condiciones de salud, bienestar y seguridad, la

prosperidad y la felicidad, entre otras, son el resultado del enfoque que implementa la empresa para la proyección, emprendimiento y objeto social.

Beneficios Laborales

Según HIDALGO, Bernardo (2011) “Son prestaciones o servicios en especie brindados por las organizaciones, principalmente destinados a complementar el ingreso habitual de los empleados. Los dos objetivos más importantes que suelen impulsar la incorporación de los beneficios al esquema de compensaciones son:

- Asimilar las prácticas para atraer y retener talentos de la empresa a las de sus competidoras.
- Reducir la carga tributaria en las compensaciones, aunque, con el correr de los años, los Estados han incrementado su presión también sobre los beneficios”.

Según PUCHOL, Luis (2007) “El origen de los beneficios fueron los servicios sociales instituidos en épocas anteriores por un paternalismo benevolente que daba a título de caridad lo que debía darse a título de justa. Al tiempo se fueron convirtiendo en derechos de los trabajadores al ir siendo recogidas por normal legales.

Recreación y Deporte.

“a la recreación como actividad, se le entiende que es humana, libre y placentera, que se efectúa individual y socialmente, como respuesta a la necesidad contemporánea de ocupar el tiempo libre en actos creadores y fomentadores del ocio creativo y participativo; se nota una concepción de la recreación, que la tiene en cuenta como un conjunto de ocupaciones a lo que el individuo puede entregarse con pleno consentimiento, ya se para

1- Cumbre europea de Lisboa (23 y 24 de 2000).

2- La responsabilidad social empresarial un acercamiento a la realidad empresarial de Galicia

3- Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (2004).

descansar, divertirse, o desarrollar su información y formación”. (BOOLAÑO, Tomas Emilio. 2005).

“La recreación es un proceso a través del cual el ser humano logra modificaciones en su forma de ser, obra, sentir, también en un modelo psico-social que forma parte del proceso de producción económica, política e ideológica, durante el tiempo libre, como extensión de la jornada laboral”. (AGUILAR, INCARBONE, Lupe, Oscar. 2005).

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL

En este capítulo se abordan, la metodología y el tipo de investigación para ello se presentan como proyecto educativo, al ser una investigación Trasversal y explicativa, ya que estudiaremos una problemática en un tiempo determinado, con un conocimiento previo de la situación, las causas y sus efectos, mediante el tipo de investigación Cuantitativa, que parte de un problema bien definido, como lo es; Mejorar las actividades que gerencia el área de recursos humanos en la Empresa Navelena, que permitan la incorporación de una nueva cultura Organizacional, la población; el área de recursos humanos y muestra, el personal que labora en esta área.

3.1 Método de investigación

Es una investigación descriptiva y explicativa, de tipo exploratoria, ya que estudiaremos una problemática en un tiempo determinado, con un conocimiento previo de la situación, las causas y sus efectos, como lo es, los efectos psicológicos que se presentan en el puesto de trabajo y fuera de ellos, es decir que podemos observar y describir el entorno interno como externo y las actividades que hacen parte del área de recursos humanos y que puedan afectar la salud mental y física del capital humano dentro y fuera de la empresa el desempleado, es decir la relación de los problemas encontrados

con la realidad social, a la que se enfrentan luego de un cambio de entorno en su vida laboral.

3.2 Población y muestra:

Siendo este proyecto un diseño de tipo descriptivo, el cual su principal objetivo es reconocer la importancia de la implementación de un programa de salud ocupacional con énfasis en la gestión del conocimiento que contribuya a disminuir los índices de (mala - salud mental y bienestar laboral) del personal actual y del retirado; se utilizó la población de la empresa Navelena Consorcio Constructor, conformada por la muestra de los trabajadores, las familias, los líderes, directivos del área actual de recursos humanos y el personal que ha hecho parte de la empresa Navelena. Esta muestra que nos sirve para recolectar la información proviene de los integrantes actuales y de su entorno, los 30 empleados y del personal que en los últimos meses ha sido reubicado, ya sea en un nuevo puesto o un entorno sin trabajo ni remuneración.

Para una real efectividad de la Gestión del Recurso Humano en la empresa Navelena, se hace preciso identificar esas acciones que no generan en un 100% valor agregado, por estar limitados estricta y voluntariamente a la normatividad vigente, además de prever a futuro el resultado de la toma de decisiones condicionadas a la norma, y el no contar con una objetividad humanística, ética, y con valores, etc., del recurso humano en la empresa; (Morales 1994, p17), nos indica que la población o universo se refiere al conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan, es decir se beneficiaran de estas conclusiones las personas, las instrucciones, las cosas; en nuestra investigación sus conclusiones podrán ser observadas por la gerencia de recursos humanos y los estudiantes quienes realizamos este método de investigación. (Morales 1994, p 54,) la muestra es un subconjunto representativo de un universo o

población., en este caso, Muestreo Probabilístico – estratificado; la muestra podría ser el capital humano de la empresa Navelena. Como nos indica el (Medico y Docente de Pediatría del hospital Roosevelt): para calcular el tamaño de una muestra cuando el universo es finito o contable y la variable de tipo categórica, primero debe conocer N, o sea el número total de casos esperados, de los datos estadísticos, en nuestro caso los trabajadores que actual y anteriormente laboraban en la empresa Navelena, entonces si la población es finita o se puede contar, y conocemos el total de la población y deseamos saber cuántos tendremos que estudiar del total de trabajadores, la formula seria:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

N = 290 (Empleados - Navelena)

Z_α = 1.28 al cuadrado (si la seguridad es del 90%)

P = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1-p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

d = precisión (en su investigación use un 5%). ^{1.}

$$N = \frac{(1.28)^2 \times 0.50 \times 0.50 \times 209}{209 - 1 (0.05)^2 + (1.28)^2 \times 0.50 \times 0.50} = 141$$

$$209 - 1 (0.05)^2 + (1.28)^2 \times 0.50 \times 0.50$$

El tamaño de la muestra del total de trabajadores que debemos elegir de es 141.

Sample Size Calculator for a proportion (absolute margin)

Population	290
Confidence:	90
Margin:	.05
probability:	.50
The sample size is:	141

Calculate sample size

Ilustración 1 El tamaño de la muestra

Simple Size Calculator tomada de <http://www.berrie.dds.nl/calcss.htm>

Fuentes de información:

La información de primera línea se adquiere de bases de datos en la página de la empresa Navelena: <https://www.bnamerica.com/company-profile/es/navelena-sas-navelena>, blocks, sitios web, y enlaces referentes: la de segunda línea es el apoyo de y en las diferentes teorías que a través del tiempo implementan el contenido de la información recolectada, en gestión de la organización, del recurso humano, del conocimiento, y de Salud ocupacional, entre otras, las cuales serán utilizadas para suministrar, la información adecuada y realizar las técnicas de recolección de datos.

Técnicas de recolección de datos:

De tipo cualitativo: Mediante una operación intelectual de tratamiento y el análisis de documentación, y con la técnica de investigación en masas de documentos dispuestos en el sitio web de la empresa logramos determinar esas falencias que se presentan en el personal actual y el retirado de la empresa Navelena, de esta información recolectada se replanteo, un documento nuevo y con características diferentes a los

1- Fórmula para cálculo de la muestra poblaciones finitas Dr. Mario Herrera Castellanos, Docente Postgrado de Pediatría Hospital Roosevelt.

originales, se trata de dar una nueva forma a la información, el documento es la parte intermediaria y fuente obligatoria de investigación, la interpretación conducirá a evaluar la información recolectada y buscar las alternativas adecuadas, replantear la situación actual, y tomar las acciones respectivas frente a la situación actual, de la gerencia del recurso humano en la empresa Navelena; Existen dos corrientes básicamente para la descripción física y análisis de documentos, la primera se llama integradora, la cual concibe el análisis como un conjunto de operaciones (María Pinto Molina, Vickery, Guinchat, López Yepes y otros.¹ Para autores como Chaumier, García Gutiérrez entre otros: redactan que la segunda corriente por análisis documental solo el que comprende el análisis de contenidos.

De tipo cuantitativo:

Las técnicas e instrumentos para la recolección de información que se utilizara; es la técnica que consiste en obtener información acerca de una parte de la población o muestra, para nuestro caso es el personal que a un labora en la empresa, mediante el uso de cuestionarios o de la entrevista. El cuestionario está fundamentado en los factores de riesgo laborales, seguridad, y lo pertinente para la implementación del programa de Salud ocupacional con énfasis en gestión del conocimiento, para la recopilación de la información, será mediante preguntas que midan los diversos indicadores que han de ser determinados en la operacionalización de los términos de las distintas problemáticas o de las variables de las hipótesis, obteniendo como resultado el conocimiento que tienen los integrantes, trabajadores y entrevistados, sobre las condiciones actuales de sus puestos

1- (Biblioteconomía. Segundo cuatrimestre. Curso 2004-2005. Tema 5. Análisis documental Profesora asociada: Lourdes Castillo).

de trabajo. Como nos señala Arnau (1995), el proceso de recolección de información se divide en 4 fases:

El Planteamiento de objetivos y preparación de instrumento de recogida de información.

La Planificación del muestreo

La Recogida de datos

Y el Análisis e interpretación de los datos.

La aplicación de la Técnica se realizará por medio de un formulario de encuesta mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación (Tics), los formularios son una herramienta muy eficiente a la hora de realizar este o cualquier otro tipo de encuestas, mediante al acceso a la cuenta Gmail, en la aplicación Google Drive, el botón nuevo Formulario de Google, en esta herramienta también encontraremos en sus pestañas la opción de Excel quien nos arroja automáticamente las gráficas y resultados de las encuestas. los medios de aplicación de la encuesta serán, redes sociales, y otros de telecomunicación como WhatsApp, internet correos electrónicos Skype. Entre otras.³

Capítulo 4: Resultados

Los resultados son el proceso de una investigación que implica teorías, técnicas y actividades teóricas, empíricas y prácticas que nos conllevan a generar proyectos de investigación donde los resultados nos ayuden a mejorar y/u obtener conocimientos concretos que generen conclusiones y resultados sobre posibles nuevas teorías; mediante el método científico que consiste en un conjunto de procedimientos para obtener un conocimiento que sea universal y, en principio, reproducible por cualquiera, (Seminario

de Investigacion_2016); Karl Popper, en la lógica del conocimiento científico, discutió con los positivistas sobre el carácter de la observación y el modelo inductivo de la ciencia. En efecto, aquellos pensaban que la ciencia comienza con la observación y de allí se hace una inducción para obtener una ley general. Popper, en cambio, señala que la ciencia comienza con una hipótesis que debe intentar falsarse (de ahí que su teoría se llame el falsacionismo), es decir, refutarse.

4.1. Presentación de Resultados

Tamaño de la Muestra 144. Entre: Trabajadores actuales y retirados

Variables

Conocimiento y Bienestar Social Laboral

Análisis - Informe De Los Resultados

El siguiente informe contiene los resultados que arroja la encuesta que indaga los conocimientos sobre salud ocupacional y adaptabilidad tanto física como emocional del personal que ha sido desvinculado y que actualmente labora en la empresa Navelena, y que por su porcentaje podemos obtener un acercamiento del nivel y manejo del conocimiento y salud mental en el entorno laboral y social de la muestra.

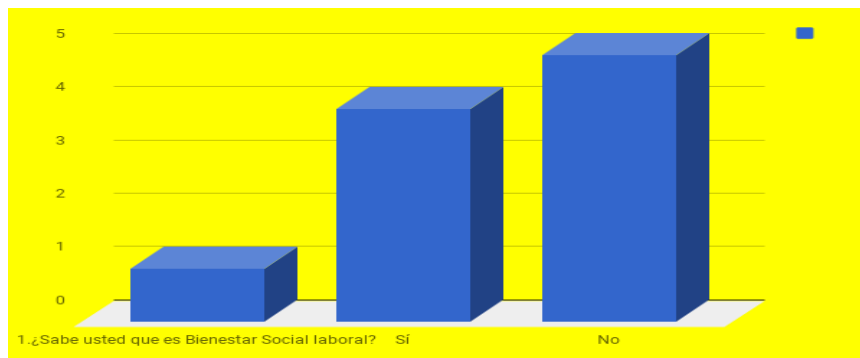


Ilustración 2 sabe usted que es bienestar laboral

Los resultados que nos arroja el programa del total de encuestados se observan que el 55,6% no saben que es bienestar social laboral, el 44.4%, admiten saber; estos porcentajes nos conduce a interpretar el por qué existe una demarcada desinformación en el personal, y del índice de gestión del conocimiento en el área de recursos humanos.

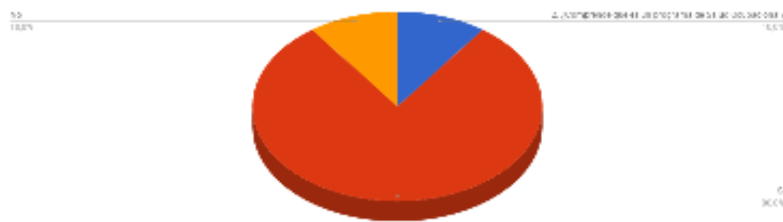


Ilustración 3 ¿Comprende que es un programa de salud ocupacional

Esta grafica nos muestra el porcentaje de trabajadores que comprenden lo que es un programa de salud ocupacional, un 88,9%, y los que no un 11.1%, estos resultados hacen referencia a que, a pesar, que la mayoría de personal sabe lo que es este programa, no se ha implementado con énfasis en la gestión del conocimiento, de ser así esta gestión por su procedimiento no dejaría vacíos de información y por consiguiente de conocimiento donde se aplique.

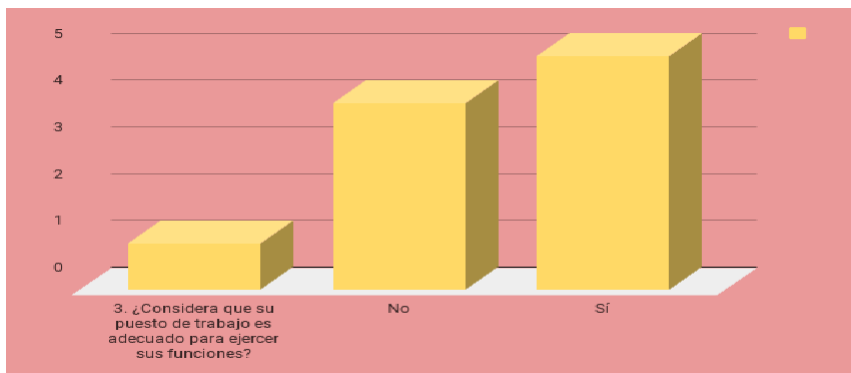


Ilustración 4 ¿Considera que su puesto de trabajo es adecuado para ejercer sus funciones?

En los resultados que evidenciamos de la gráfica, se observa que el 55.6 % de la muestra, consideran que trabajan en un puesto adecuado para el funcionamiento de sus tareas y el 44.4%, no lo considera de esta manera, estamos observando que los programas de seguridad y de bienestar laboral son solo proyectos, en donde claramente falta la intervención de herramientas de gestión que permitan la completa adecuación y bienestar de los empleados.

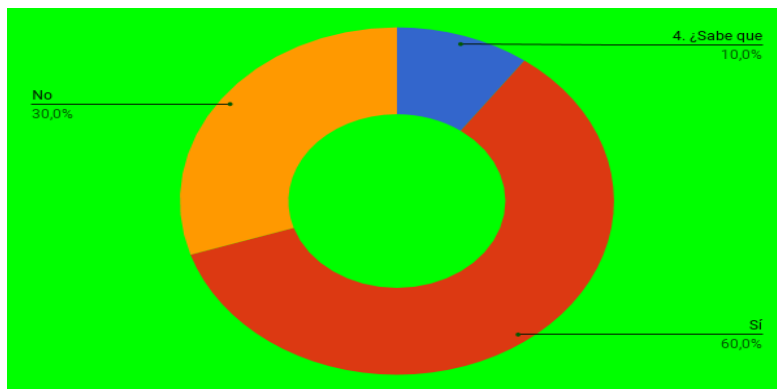


Ilustración 5 ¿Sabe que significa Salud Mental y Seguridad laboral

Para esta pregunta en los resultados arrojados nos indica, que el 66.7%, saben o tienen idea de lo que significa salud mental y seguridad laboral, la carencia de la completa gestión del talento humano es evidenciable, y el 33%, como porcentaje que no sabe, laboran sin saber que vulneran sus derechos, que corren riesgos y que deben contar con un lugar saludable, laboralmente.

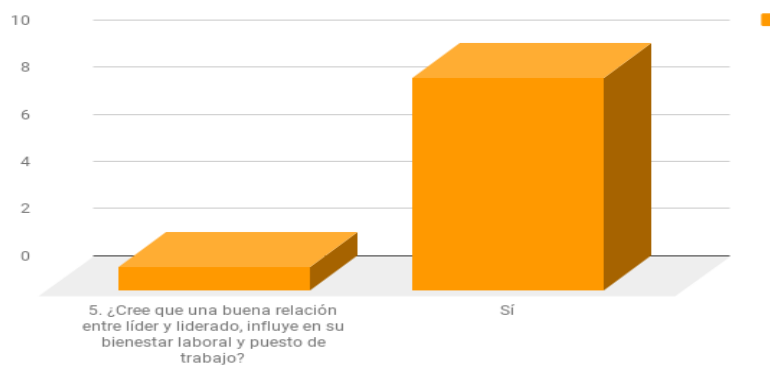


Ilustración 6 ¿Cree que una buena relación entre líder y liderado, influye en su bienestar laboral y puesto de trabajo?

El 100 % de los encuestados en la cuarta pregunta, afirman comprender que la buena relación entre líderes y liderados trae muy buenos beneficios tanto para la empresa, el trabajador, su entorno familiar, y el desarrollo social.

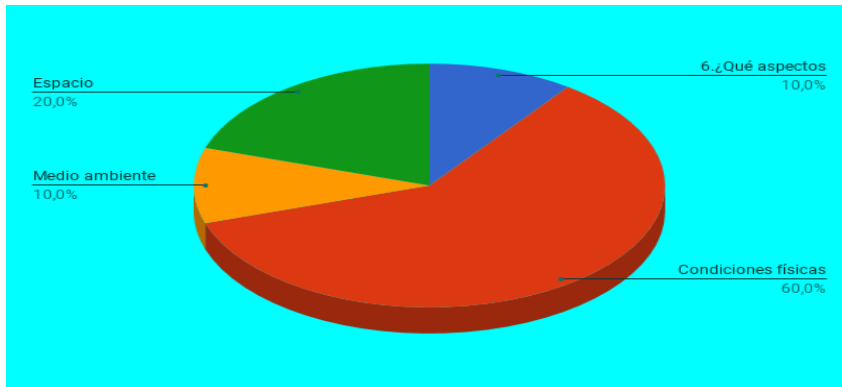


Ilustración 7: ¿Qué aspectos mejoraría o implementaría en su puesto de trabajo?

Entre los aspectos que mejorarían o implementarían, la muestra indica que el 10% se inclina por el medio ambiente de su puesto y lugar de trabajo, el 66.7% se inclina por mejorar las condiciones físicas, y el 22.2%, se inclina por mejorar el espacio de su lugar de trabajo; esto nos indica que el medio ambiente laboral tiene una gran influencia en el desempeño de los empleados, además de ser precursor de salud, seguridad y prevención, lo cual señala que la implementación de salud y seguridad en los respectivos puestos de trabajo, está parcialmente ejecutado o de forma ineficiente en su propósito.

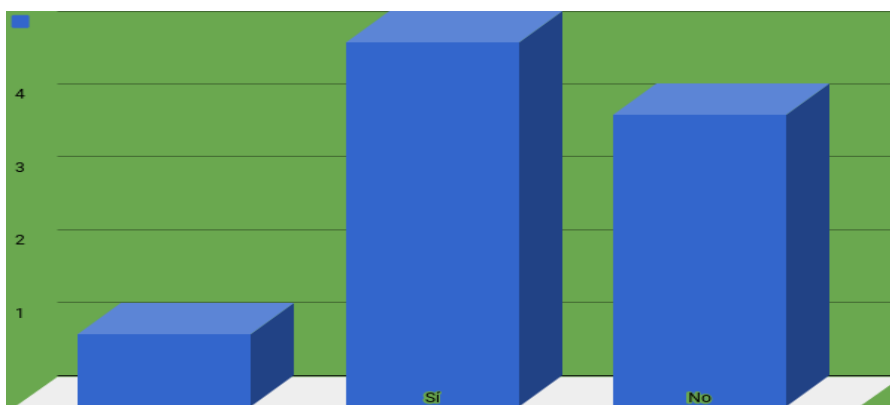


Ilustración 8: ¿Su puesto de trabajo le genera algún tipo de molestia?

El 55% de la muestra registran que en su puesto de trabajo les genera alguna molestia y el 44% afirma o no son conscientes de las molestias que perciben si tenemos en cuenta que es un porcentaje similar al que no sabe que es un programa de salud ocupacional.

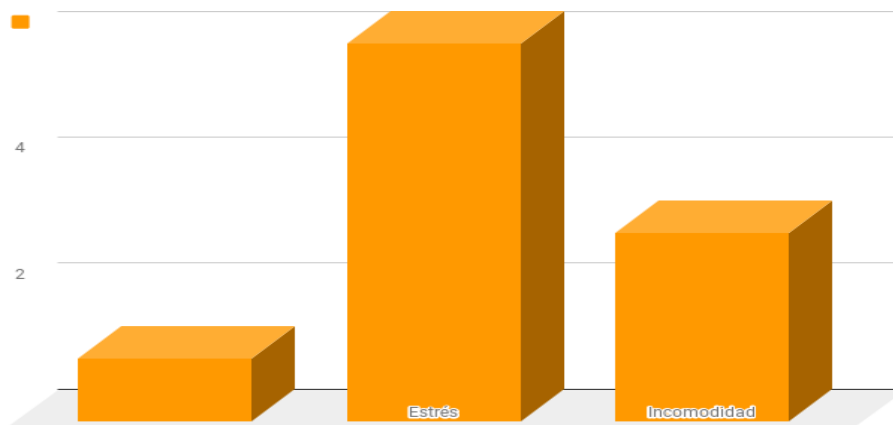


Ilustración 9: ¿Qué tipo de molestia le genera su cargo?

La molestia que predomina entre las que genera un cargo, es la del estrés laboral con un 66.7%, seguida de la incomodidad con un 33.3%, lo que indica que estas personas están realizando su labor en un ambiente inadecuado, tienen alguna sobrecarga laboral, y no cuentan con la suficiente capacitación e inducción para realizar de forma eficiente su cargo.

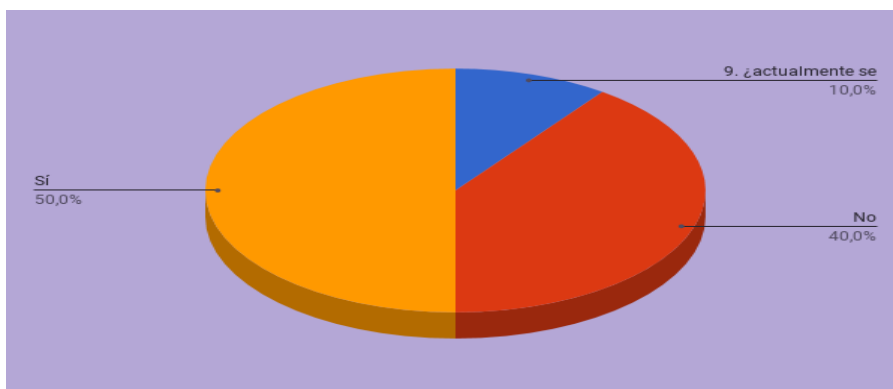


Ilustración 10: ¿actualmente se está realizando un PBSL (programa de Bienestar Social Laboral) en la empresa?

El 55.6% afirman no contar con un programa PBSL, y el 44 % de la muestra afirma que, si se realiza, este es un indicativo de desinformación interna y de la carencia de conocimiento y de su buena gestión.

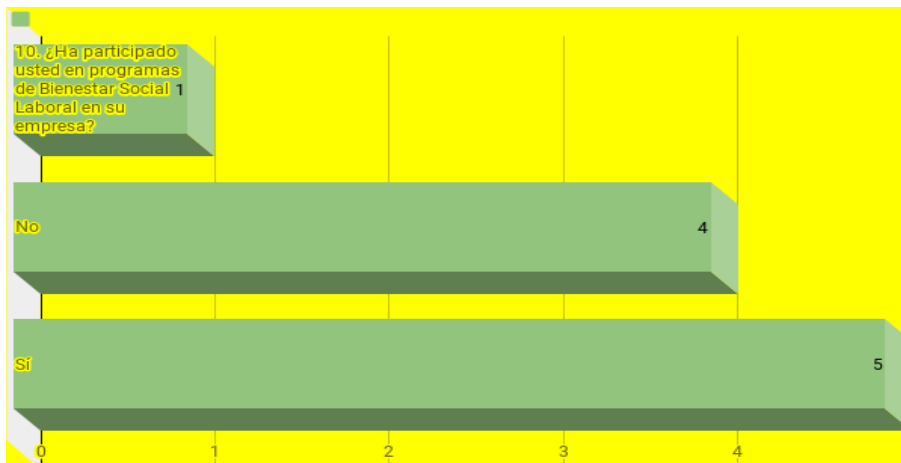


Ilustración 11 ¿Ha participado usted en programas de Bienestar Social Laboral en su empresa?

Los resultados que arroja la encuesta demuestran el inconformismo del personal en un 55. 6% sobre la realización parcial de las actividades de bienestar social laboral, y el 44.4% muestran que están de acuerdo y en total acuerdo, esto demuestra la imparcialidad con la que están ejecutando y de forma incompleta, estas actividades en la empresa.

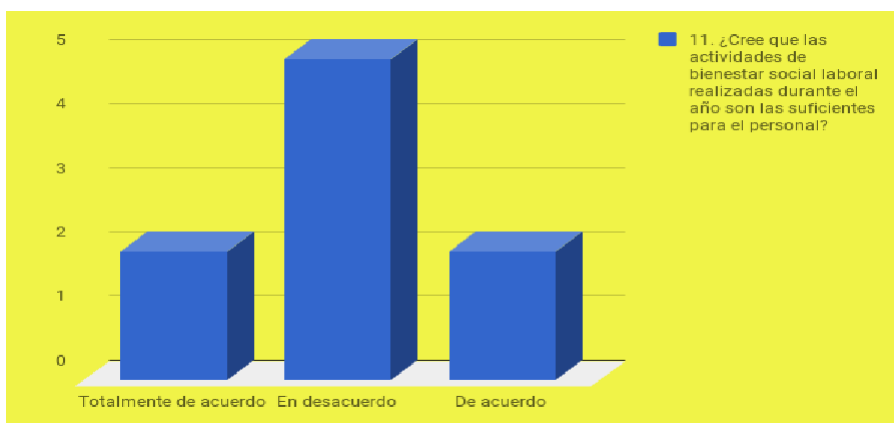


Ilustración 12 ¿Cree que las actividades de bienestar social laboral realizadas durante el año son las suficientes para el personal?

El 55% de los encuestados afirman estar en desacuerdo con las actividades de bienestar social que realiza la empresa, es apenas lógico si los programas solo son un proyecto, ya que tan solo el 22.2 % esta desacuerdo del toral de los encuestados

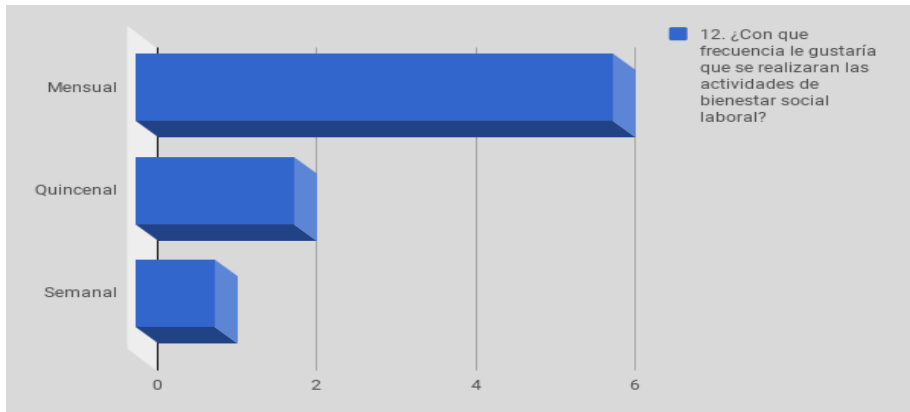


Ilustración 13 ¿Con que frecuencia le gustaría que se realizaran las actividades de bienestar social laboral?

La frecuencia que más les gustaría a los empleados y que hacen parte de la muestra, esta entre el 66.7% y de forma mensual, quincenal el 22.2% y semanal el 11.1%, esta es una indicación de que los programas deben ser implementados de forma integral y contar con las observaciones de los trabajadores.

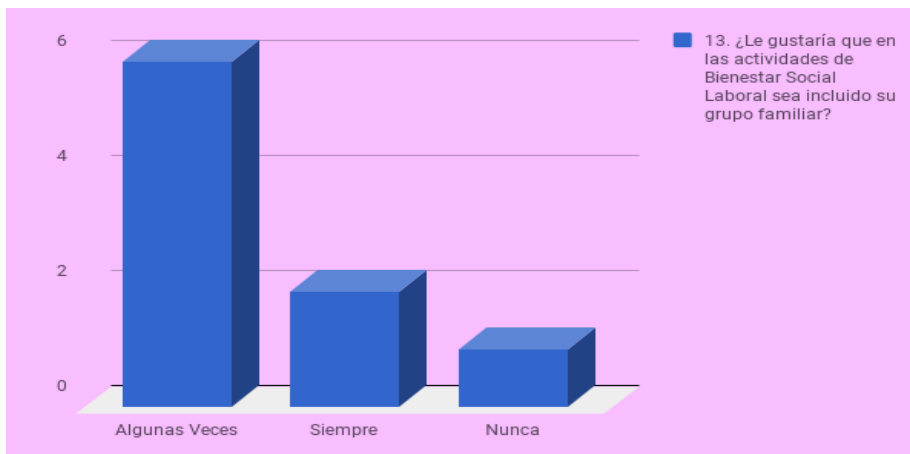


Ilustración 14 ¿Le gustaría que en las actividades de Bienestar Social Laboral sea incluido su grupo familiar?

Al 66.6% de la muestra y trabajadores de la empresa les gustaría que algunas veces incluyeran a su grupo familiar en las actividades de bienestar social laboral, siempre el 22.2% y 11.1%. lo que indica que más de la mitad de los encuestados entienden la dinámica que refiere al bienestar social laboral.

. ¿Cree usted que cuenta con los conocimientos necesarios para desarrollar sus funciones correctamente?

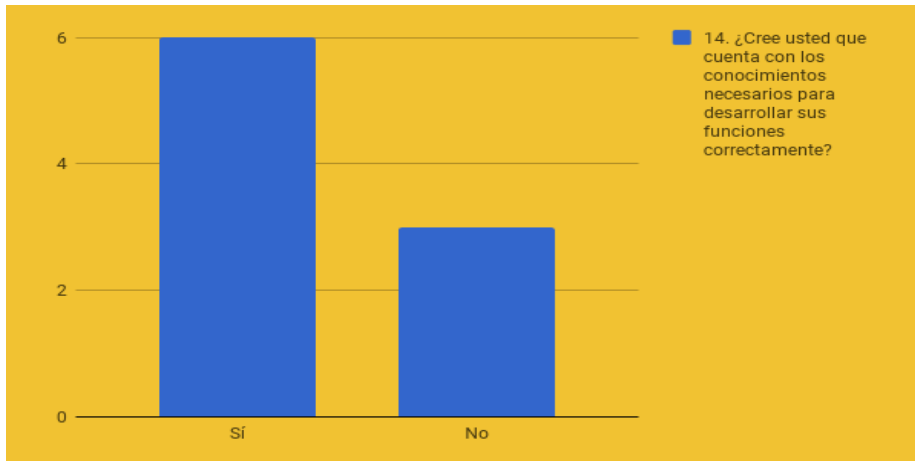


Ilustración 15. ¿Cree usted que cuenta con los conocimientos necesarios para desarrollar sus funciones correctamente?

El 66.7% de los encuestados afirman que cuentan con los conocimientos para poder desarrollar de forma efectiva sus labores, el 33.3% afirma no tener los suficientes conocimientos, esto refiere que los programas de reclutamiento y selección de personal no se realizan por competencias, y además que las inducciones no se socializan con todos los integrantes de la organización.

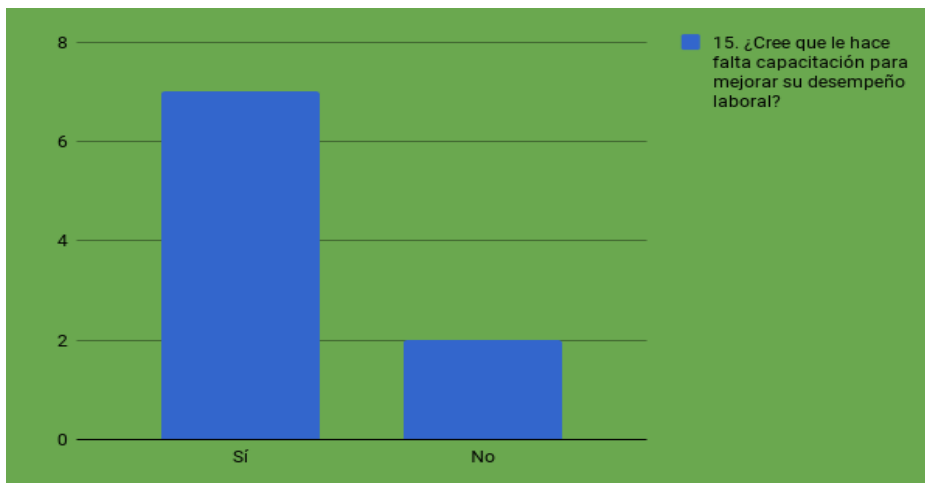


Ilustración 16. ¿Cree que le hace falta capacitación para mejorar su desempeño laboral?

El 77.8% indican y son conscientes de la falta de capacitación para mejorar su desempeño laboral, y solo el 22.2% afirma tener la capacitación suficiente para su buen desempeño laboral, este alto índice nos confirma la falta de gestión del recurso humano, la selección

por competencias y la carencia de organización en los planes de inducción y capacitación del personal.

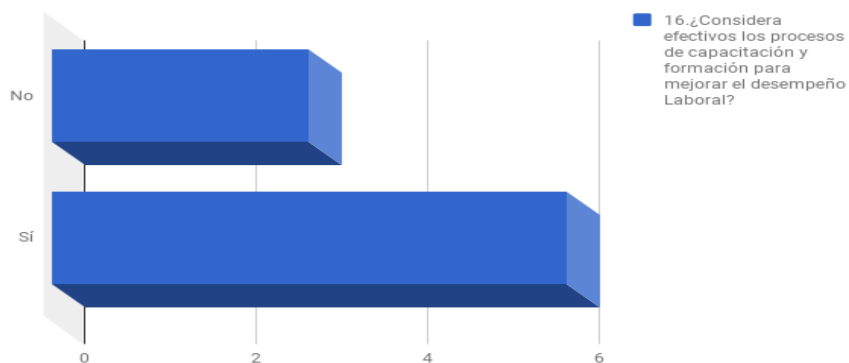


Ilustración 17: ¿Considera efectivos los procesos de capacitación y formación para mejorar el desempeño Laboral?

En estos resultados podemos observar la similitud con los resultados anteriores de índices de personal bien capacitado y no capacitado, con un 66.7 % quienes consideran que la buena y efectiva capacitación mejora el desempeño laboral, y el 33.3% no lo consideran de esta forma.

4.2. Análisis de datos

En síntesis, entre las características de más relevancia de los datos obtenidos tenemos que las medidas de tendencia central de los resultados que arroja la encuesta, la Media que es el dato que ocupa la posición central de los demás datos; son los índices de desinformación y la falta de capacitación, al ser los datos que más se repiten se denominan, la moda, es decir son los índices de inconformismo en el puesto de trabajo.

Capítulo 5: Conclusiones

5.1 Resumen de Hallazgos

Una cultura organizacional positiva propicia mayor motivación, compromiso y fidelidad por parte de los colaboradores de la empresa, elementos que son determinantes para aumentar la productividad y mejorar los niveles de desempeño de la entidad; de esta

manera, algunas actividades de Bienestar deben estar encaminadas a: Reconocer el desempeño óptimo del colaborador, satisfacer sus necesidades sociales, recreativas, culturales y psicológicas a nivel individual como laboral, social y familiar, además, propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración laboral.

La calidad de vida se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ámbito social de la persona, que contribuyen enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades; en el desarrollo de este proyecto el bienestar apunta al mejoramiento de la calidad de vida personal y familiar de los colaboradores fomentando sus fortalezas y brindando herramientas que le permitan aportar valor en sus equipos de trabajo y a sus diferentes niveles de interacción laboral. Definitivamente un empleado satisfecho es una herramienta potencial a futuro dentro de la organización, que entregara el 100% de su ser al cumplimiento y obtención de resultados.

Al respecto de la gestión del conocimiento, podemos dar algunas indicaciones, como es un proceso de recolección, análisis, y por inducción, de la información, la fuente o procedencia dan sus principales características, es decir, la experiencia acumulada, los valores y la ética para su gestión son la influencia para que el nuevo conocimiento sea de proceder justo, ecuánime, y respetuoso para su evolución. De lo anterior también podemos deducir que si la gestión del conocimiento en el área de talento humano se enfatiza en los valores principios fundamentales de una vida digna, y de un entorno tanto físico como mental y socialmente responsable, del entorno laboral, estará propiciando un ambiente sano, con igualdad, y derechos para sus empleados, los entornos laborales serán integrados y regidos tanto por la norma como por el factor humano, por seguridad, higiene, prevención, y en especial la protección del capital humano de la empresa, entonces estaremos implementando una gestión para el desarrollo social.

Por otra parte, hemos investigado y profundizado los diferentes fuentes y conceptos que, como herramientas, tales como fundamentos de estadística, el método de investigación, científica, generalidades de la metodología de investigación, herramientas telemáticas e informáticas, gestión del conocimiento, gestión del talento humano, salud ocupacional, higiene y seguridad industrial, ética y valores, entre otros. lo que respecta podemos concluir; que los problemas y afectaciones mentales en los trabajadores no solo suceden dentro de la empresa y siendo integrantes de esta, también se presentan en los diferentes entornos que hace parte de su vida tanto laboral como familiar y social, que las consecuencias de un ambiente laboral no deseado y el retiro o desvinculación, no solo afectan al trabajador, sus consecuencias van más allá afectando todos sus entornos, y creando condiciones inmanejables por el bienestar del individuo, la salud mental no solo se refiere a la ausencia de una enfermedad, esta podríamos decir que debe ir de la mano de un bienestar emocional del cual el entorno laboral tiene mucho que aportar.

Según el estudio estadístico realizado por una de una parte de los trabajadores de la empresa (La Muestra), se logra determinar que el plan general de salud ocupacional y sus herramientas como Higiene y seguridad industrial entre otros, efectivamente solo son proyectos, los índices muestran la falta de conocimientos del tema en más 60% de los trabajadores, al mismo tiempo la no aplicación de la legislación y norma laboral y en derechos humanos establecida para proteger el capital humano, se encuentra también la falta de programas de desvinculación laboral la cual en su efecto procura el desarrollo del personal en lo personal y el desarrollo social.

En la Empresa consorcio Navelena, el bienestar social y laboral de talento humano es susceptible de ser aplicado en el área administrativa y a futuro en el área académica de cualquier Institución y debido a la interrelación que mantienen entre sí dichas actividades, los beneficios que reporta el modelo al ser aplicado en algunos de los subsistemas de la administración, se agrega a los otros subsistemas y se forma una especie de cadena de beneficios entre ellos; la aplicación de estas actividades dentro de la Organización.

5.2 Recomendaciones

Con el planteamiento de estas hipótesis se puede dar inicio al proceso de desarrollo del diseño, implementación y ejecución del plan de bienestar Social laboral y Salud Ocupacional para Navelena Consorcio Constructor, diseñando una herramienta procedimental como, evaluaciones de seguimiento, sondeos, dinámicas grupales, la encuesta y las entrevistas que contengan preguntas abiertas o cerradas en cuanto a aquellas competencias en las cuales se marcan más las falencias, buscando conclusiones acerca de cómo y qué acción se debe emprender con respecto a la problemática. Esto con el fin de tener un elemento para la recolección de los datos y los indicadores que se deben evaluar, a fin de analizar los resultados y determinar porcentualmente las respuestas obtenidas; de esta forma se facilita el la definición del diseño del plan de mejoramiento que se aplicaría en Navelena Consorcio; basado en una estructura metodológica que incluye a todos los integrantes de la empresa, los líderes y las diferentes áreas, esta metodología nos permite cumplir los objetivos del programa de manera individual, grupal y empresarial, ya que dentro de este plan, cada programa implementado va dirigido a diferentes personas permitiendo la utilización de diferentes tipos de métodos y herramientas, buscando el mejoramiento en la actividades y el bien común.

Para llevar a cabo el cumplimiento y realización de este proyecto, es necesario que el consorcio Navelena, brinde mayor importancia a los programas de salud ocupacional bienestar laboral y social, con el fin de tener más colaboradores motivados y con ellos tener mayor productividad laboral y mejores resultados para la Organización:

- Debe existir una muy relación entre administrativos-empleados para que haya igualdad para todos, en todos los ámbitos sociales
- En la realización de cada programa se tenga en cuenta las necesidades de los colaboradores, para así encontrar la satisfacción total.
- Los programas desarrollados en el Consorcio Navelena, sean dirigidos hacia todos los colaboradores, sin tener en cuenta su raza, ideología, lengua, incapacidad entre otros.
- Que los empleados cumplan con la asistencia mínimo de un 95% en todos los programas desarrollados.
- Navelena, debe tener un presupuesto para el desarrollo de Actividades de Bienestar Social, que serán desarrolladas en diferentes periodos del año; así mismo dicho presupuesto utilizarlo en la implementación y puesta en marcha de estrategia favorables en el área de salud ocupacional.

Por lo anterior y bajo las observaciones, se hace necesario e indispensable diseñar un Nuevo plan estratégico con énfasis en la gestión del conocimiento, para contribuir en la implementación y mejoramiento del área de Salud Ocupacional, en pro del mejoramiento de las Condiciones de salud mental y del bienestar laboral, en la Gestión del recurso Humano en la empresa Navelena.

5.3 Propuesta

Como parte integral de la gestión del talento humano y con énfasis en la gestión del conocimiento la propuesta desde el primer aspecto, es precisar la forma como se transmitirá el conocimiento y su fundamentación y procedencia, para los integrantes de la

organización, la implementación y diseño integral debe contener no solo lo referente a la norma y políticas empresariales, si no que por medio de la gestión del conocimiento integramos en la gestión de personal: la ética, los valores, derechos fundamentales que promuevan integridad, el objeto social, la felicidad, la igualdad, el respeto, equidad, etc.; Solo entonces, el objeto de la implementación, será enfocado para la prosperidad.

De la misma manera haciendo énfasis en la gestión de conocimiento se implementara un programa de salud ocupacional, el cual se debe manejar y trabajar de manera periódica, iniciando por un estudio previo del ámbito en que se maniobran todos los integrantes de la empresa, permitiendo identificar las falencias e inconvenientes presentados en esta área, para de esta manera implementar las mejores estrategias y utilizar las mejores herramientas que permitan evitar o disminuir los factores de riesgo laboral, no solo físico, sino también psicológico, aspectos críticos en la compañía.

Todos los aspectos de esta área deben ser un proceso mancomunado con las principales organizaciones estatales, lo cual permita un trabajo de enriquecimiento alto, de conocimiento fluido que favorezca no solo la producción de la empresa, sino también el bienestar de todos y cada uno de los integrantes de la compañía.

Tabla 1 Guía de Actividades Para Implementar el Nuevo Modelo.

GUIA DE ACTIVIDADES: PARA IMPLEMENTAR EL NUEVO MODELO	
-	socializar la información encontrada en el proceso investigativo a la Gerencia de recursos humanos de la empresa Navelena.
-	Sustentar a la gerencia el porqué de la importancia de la implementación del nuevo modelo con énfasis en gestión del conocimiento, es de vital importancia tanto para el capital humano como para la mejora continua.
-	Realizar Capacitación a los administradores de las áreas de recursos humanos

- Relacionar las nuevas labores de acuerdo con las capacitaciones realizadas a la administración de recursos humanos.
- Definir los planes de acción y de ejecución
- Capacitación del personal, y socialización de los nuevos procesos de información
- Estimar los Recursos necesarios para la implementación del nuevo modelo.
- Realizar control al nuevo modelo implementado

Ilustración 18 GUÍA DE ACTIVIDADES: PARA IMPLEMENTAR EL NUEVO MODELO

Integración del Modelo de Nonaka y Takeuchi -

Gestión Para el Mejoramiento Continuo.

El modelo propuesto para su implementación y el mejoramiento de la gestión del área de salud ocupacional, que contribuya a la mitigación de los problemas de capacitación, información, salud mental y bienestar laboral, será mediante la implementación de un modelo de la gestión del conocimiento, que mejore los procesos implementados de bienestar laboral y fomento de desarrollo social en Navelena Consorcio Constructor.

Se aplica el modelo de Knowledge Management Assessment Tool (KMAT)

El KMAT es un instrumento de evaluación y diagnóstico construido sobre la base del Modelo de Administración del Conocimiento Organizacional desarrollado conjuntamente, el cual su principal objetivo será el de transmitir el nuevo conocimiento mejorar la gestión de recursos humanos e implementar nuevas herramientas de gestión como los programas de desvinculación y asistencia para el personal, la prevención de los riesgos psicosociales, y crear un nuevo entorno laboral ideal¹.

La Integración del Modelo de Nonaka y Takeuchi se realiza mediante cuatro pasos:

La Socialización

Se hace hincapié en la selección del personal que está capacitado, y posee un nivel mejorado de conocimiento de lo organizacional, se le involucra con actividades de socialización que compartan y generen el nuevo y mejorado conocimiento, su buena

difusión se transmitirá a través de la experiencia compartida, en la práctica, y en el dialogo, el conocimiento será impartido, compartido; y es en este proceso donde por medio de la observación y la imitación es decir la práctica, se adquiere el nuevo conocimiento y se socializa.

Para que la implementación del nuevo modelo cumpla su función, de forma Integral, y mejore el proceso de Salud ocupacional, con énfasis en salud mental, bienestar laboral, se requiere que el Personal directivo, adquiriera las competencias

1, Desarrollado por Arthur Andersen y APQC. - Modelo KMAT – Knowledge Assessment Tool (1999).

necesarias y suficientes, que permitan la generación de nuevo conocimiento, en nuestro caso empezamos por la dirección de recursos humanos, los directores de las diferentes áreas, quienes se encargaran mediante la experiencia compartida, socializar las experiencias y transmitir el conocimiento al capital de trabajo.

La exteriorización.

Para lograr compartir las experiencias y articulación del conocimiento se deben crear los medios, es decir en el nuevo modelo, el diseño y difusión de manuales que en resumen, explican y comparten las experiencias que han proporcionado ventajas a la empresa, estos manuales en su interpretación promoverán el los lectores nuevos interrogantes, que tendrán la posibilidad de crear, amplificar y generar nuevo conocimiento, en otras palabras la actualización de los manuales., los manuales como instrumentos de capacitación se diseñaran con el objetivo de mejorar la gestión del recurso humano el en el área de Salud Ocupacional y como una forma de creación de conocimiento organizacional.

La Combinación.

Para la conversión de los nuevos conocimientos, a un conjunto mayor, se realizará la creación de una página social laboral, para la empresa y sus integrantes, donde cada uno podrá exponer y compartir libremente sus experiencias laborales, sus ideales, con otras empresas del mercado, como una forma de crear redes de comunicación, y de apoyo informativo para el desarrollo de seminarios y talleres.

La interiorización:

Los talleres de inducción y capacitación estarán contenidos por pasos de experimentación y de prácticas de procesos, la realización de tareas determinadas en cada labor; es decir

proporcionar al individuo la experiencia necesaria para la realización de su trabajo, dicho en otras palabras; "el aprender haciendo".¹

Fig. 1 El proceso de creación de Conocimiento



Ilustración 19 El proceso de creación de Conocimiento

Fuente Nonaka. I et. Al. (2008). P 19.

5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

Los recursos aquí utilizados van orientados a las actividades que se realizaron con los trabajadores para dar cumplimiento a la propuesta, como las charlas, capacitaciones, dinámicas y conferencias.

Humanos

Se requirió de una persona experta en temas de liderazgo, motivación,

1- La vuelta a la phronesis aristotélica en la teoría y la práctica de la empresa creadora de conocimiento de Ikujiro Nonaka, GUILLERMO FARÍÑAS C. Universidad Monteávila, Caracas (Venezuela)

superación personal. De Otra por la línea de salud ocupacional, prevención de riesgos y enfermedades, todos los integrantes como líderes, trabajadores y directivos en general de Navelena Consorcio Constructor.

Materiales: Los materiales utilizados fueron, folletos, video vean, carteles, tableros, marcadores; así como, auditorio, refrigerios.

Financieros: Como se había mencionado anteriormente para dar estricto cumplimiento a la planeación y ejecución del programa se había establecido la búsqueda de personas idóneas en el tema para motivar e incentivar el tema, de acuerdo con esto se contrataron conferencistas para dicha actividad.

RECURSOS FINANCIEROS			
RECURSO	CANTIDAD	VALOR	FINANCIACION
Capacitador temas de liderazgo y otros	1	\$1.800.000	Navelena Consorcio Constructor
Capacitador Tema salud ocupacional y bienestar laboral	1	\$2.200.000	Navelena Consorcio Constructor
Auditorio	2	Instalaciones de la Empresa	Navelena Consorcio Constructor
Refrigerio	250	\$450.000	Navelena Consorcio Constructor
Folletos, lapiceros, marcadores y demás		\$210.000	Navelena Consorcio Constructor
Video beam, tableros		Propiedad de la empresa	Navelena Consorcio Constructor

Ilustración 20 Cuadro 2 donde se establecen el recurso financiero invertido:

Cuadro 2 Recursos financieros necesarios.

Nombre de la tarea	Duración	Recursos
1- Elaboración e implementación	5	\$ 2.750.000
2- Propuesta y Socialización	6	\$ 410.000
3- Asignación de recursos	37	\$ 46.500
4- Distribución de nuevas tareas	8	\$ 58.000
5- Implementación del Nuevo Modelo	63	\$ 630.000
6- Actividades de inducción	35	\$ 1.480.000
7- Revisión de actuales políticas	8	\$ 980.000
8- Análisis control y retroalimentación	62	\$ 538.000

Ilustración 21 Cuadro 2 Recursos financieros necesarios.

5.3.2. Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

ACTIVIDAD	SEMANA 1					SEMANA 2					SEMANA 3					SEMANA 4				
	DIA 1	DIA 2	DIA 3	DIA 4	DIA 5	DIA 1	DIA 2	DIA 3	DIA 4	DIA 5	DIA 1	DIA 2	DIA 3	DIA 4	DIA 5	DIA 1	DIA 2	DIA 3	DIA 4	DIA 5
Contactar las personas idóneas para la implementación del programa y definir la agenda.																				
Programar las jornadas de capacitaciones referentes al liderazgo y motivación personal.																				
Programar las jornadas de capacitaciones referentes a salud ocupacional y bienestar social.																				
Definir la metodología de implementación y asesoría que cumpla con lo establecido e integre la relación costo/beneficio que más le favorezca a la empresa.																				
Establecer con los capacitadores las necesidades para la actividad, con el fin de preparar la logística adecuada.																				
Definir las fechas y horario de acuerdo a la disponibilidad de las diferentes áreas de la organización.																				
Preparar preguntas de las necesidades de los trabajadores para discutirlos en las conferencias aprovechando al máximo el tiempo de las charlas buscando las soluciones adecuadas.																				
Citar con anterioridad a todos los líderes de las diferentes áreas para establecer las falencias de cada grupo de trabajo desde sus propias perspectivas.																				
Discutir entre los trabajadores las propuestas que ellos tienen para el mejoramiento del ambiente laboral y actividades que se deberían llevar a cabo para el cumplimiento de los objetivos.																				

Ilustración 22 Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt

1. Grafico - Simple Size Calculator tomada de: <http://www.berrie.dds.nl/calcss.htm>

Bibliografía

La transferencia de conocimiento para el proceso de talento humano, disponible en: https://www.google.com/search?client=firefox-b&ei=wQMaWonLB4rG_Qba-4XIAw&q=La+transferencia+de+conocimiento.

El rol de recursos humanos en la gestión de la innovación en empresas constructoras. Edición N.º 24 – noviembre de 2015. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5771022.pdf>

Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano. Disponible en: www.unilibrebaq.edu.co/ojsinvestigacion/index.php/advocatus/article/view/754

Riesgos Laborales un Nuevo Desafío para la Gerencia: Daena: International Journal of Good Conscience. 7(1) 38-56. Abril 2012. ISSN 1870-557X. disponible en: [www.spentamexico.org/v7-n1/7\(1\)38-56.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n1/7(1)38-56.pdf)

El Talento Humano: Un Capital Intangible que Otorga Valor en las Organizaciones: (*Human Talent: An Intangible Capital that Gives Value in Organizations*) Moreno Briceño, Fidel y Godoy, Elsy*. Disponible en: [www.elmayorportaldegerencia.com/.../\[PD\]%20Documentos%20-%20El%20Talento](http://www.elmayorportaldegerencia.com/.../[PD]%20Documentos%20-%20El%20Talento).

Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: una visión integral4: Rosalba Angulo Rincón Ph.D. Mg. Administración Universidad Pontificia Bolivariana Bucaramanga, Colombia; disponible en: [https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/7350/671](http://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/7350/671)

Dimensiones culturales sobre seguridad y salud ocupacional de trabajadores de una empresa de manufactura prefarmacéutica* Recibido: 12 de febrero de 2015/Aceptado: 27 de noviembre de 2015 <http://doi.org/10.17081/psico.19.36.1292>

Retos investigativos en psicología de la salud ocupacional: el estrés laboral: *Angélica M. Hermosa R1; Lyria E. Perilla T2*. Disponible en: www.redalyc.org/pdf/120/12039090012.pdf

Talentimetría, gestión del Talento Humano en la Era del conocimiento disponible en: <http://www.talentimetria.com/la-gestion-del-talento-humano-en-la-era-del-conocimiento>

Fórmula para cálculo de la muestra poblaciones finitas Dr. Mario Herrera Castellanos, Docente Postgrado de Pediatría Hospital Roosevelt. Disponible en: <https://investigacionpediahr.files.wordpress.com/.../formula-para-calculo-de-la-mu...>

10 herramientas Gratuitas para hacer encuestas Online, Disponible en: <https://carlosguerraterol.com/herramientas-gratuitas-encuestas-online/>

Como elaborar un Diagrama de GANTT disponible en: <https://www.obs-edu.com/int/blog-project-management/diagramas-de-gantt/que-es-un-diagrama-de-gantt-y-para-que-sirve>

Desarrollado por Arthur Andersen y APQC. - Modelo KMAT – Knowledge Assessment Tool (1999), disponible en; repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4651/43838548-2013.pdf.

Fuente; Nonaka. I et. Al. (2008). P 19. Disponible en:

[https://www.google.com/search?client=firefox-b&ei=xgIaWpXIBqGf_QaRyKpI&q=Fuente+Nonaka.+I+et.+Al.+\(2008\).](https://www.google.com/search?client=firefox-b&ei=xgIaWpXIBqGf_QaRyKpI&q=Fuente+Nonaka.+I+et.+Al.+(2008).)

La vuelta a la phronesis aristotélica en la teoría y la práctica de la empresa creadora de conocimiento de Ikujiro Nonaka, GUILLERMO FARÍÑAS C. Universidad Monteávila, Caracas (Venezuela); disponible en; <https://www.unav.edu/publicaciones/revistas/index.php/empresa-y.../article/.../840>

Grafico - Simple Size Calculator tomada de: disponible en

<http://www.berrie.dds.nl/calcss.htm>

Biblioteconomía. Segundo cuatrimestre. Curso 2004-2005. Tema 5. Análisis documental
Profesora asociada: Lourdes Castillo. Disponible en: <https://www.uv.es/macas/T5.pdf>

Basado en el estudio epidemiológico realizado por: (Myers, Weissman y Tischler, 1984; Weissman, 1985), disponible en: www.behavioralpsycho.com/PDFespanol/1993/.../Evaluacion%20y%20tratamiento.pdf.

Rebai, Flavia Programas de desvinculación asistida por la empresa Invenio, vol. 9, núm. 17, noviembre, 2006, pp. 119-132 Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario, Argentina, disponible en: www.redalyc.org/.../87791709/Programas...desvinculación+asistida+por...empresa/1

Plan Nacional de Seguridad Ocupacional - 2008 – 2012; Directora General de Riesgos Profesionales Ana María Cabrera. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/.../Plan%20nacional%20de%20salud%20ocupacional.pd...>

(INGECAL, 2011, P. 3), Cuadernos de Administración / Universidad del Valle / Vol. 29 N° 5 196 0 / julio - diciembre de 2013, disponible en; bibliotecadigital.univalle.edu.co › ... ›
Revistas.

Irene L.D. Houtman y Michiel A.J. Kompier, ENCICLOPEDIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO. Disponible en;
www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/.../EnciclopediaOIT/tomo1/5.pdf

Talentimetrica, Desarrollo Humano Organizacional, Gestión del Talento Humano en la Era del conocimiento. Disponible en; www.talentimetrica.com/la-gestion-del-talento-humano-en-la-era-del-conocimiento

Seguridad y Salud en el Trabajo - tercera edición – Fernando Henao Robledo, disponible en;
<http://www.ecoediciones.com/wp.../Seguridad-y-salud-en-el-trabajo-3ra-edición.pdf>

Crisis económica, políticas, desempleo y salud (mental), Antonio Espino Granado ", *scielo.isciii.es/pdf/neuropsiq/v34n122/10debate01.pdf*. Disponible en;
<https://www.google.com/search?client=firefoxcb&ei=Tf8ZWvCDACuigfGm4v4Cw&q=Crisis+e+conómica;>

El estrés y la salud mental en el trabajo: Documento de trabajo de la Asociación Chilena de Seguridad. Burrows, M. T. (2004). Ciencia & Trabajo, 185-188. Disponible en;
https://www.google.com/search?client=firefox-b&ei=hv8ZWuamE6GE_QaexZ64BQ&q=El+e+estrés+y+la+salud+mental

Cumbre europea de Lisboa (23 y 24 de 2000). Disponible en:
<https://www.google.com/search?client=firefox-b&ei=WgAaWti9IK2ggfjvqa4AQ&q>

La responsabilidad social empresarial un acercamiento a la realidad empresarial de Galicia, disponible en;
<https://www.google.com/Qb6g5SoAg&q=La+responsabilidad+social+empresarial>

Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (2004). Disponible en;
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=1776>

Simple Size Calculator tomada de <http://www.berrie.dds.nl/calcss.htm>